Tribunal canadien des droits de la personne

2010-2011

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message de la Présidente 1

Section I : Survol de l'organisation 3

- Raison d'être 3
- Responsabilités 3
- Structure organisationnelle 4
- Résultats stratégiques et Architecture des activités de programme (AAP) 6
- Architecture des activités de programme 6
- Priorités organisationnelles 7
- Analyse des risques 9
- Sommaire – Rendement 10
- Profil des dépenses 12
- Budget des dépenses par crédit voté 13

Section II : Analyse des activités de programmes par résultat stratégique 14

- Activité de programme: Audition des plaintes devant le Tribunal 14
- Sommaire du rendement et analyse des activités de programme 15
- Leçons apprises 16
- Décisions du Tribunal en 2010-2011 16
- Activité de programme: Services Internes 24
- Sommaire du rendement et analyse des activités de programme 24
- Leçons apprises 25

Section III : Renseignements supplémentaires 26

- Principales données financières 26
- Graphique des principales données financières 27
- États financiers 27

Section IV : Autres sujets d'intérêt 28

- Ressources pour obtenir un complément d'information 28
- Loi et règlements d'application 28
- Rapports annuels 29

Message de la Présidente

Je présente avec plaisir le rapport de rendement du Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) qui se fonde sur les plans et priorités déterminés à l'automne 2009. Les plaintes liées aux droits de la personne en matière de discrimination concernent des questions qui touchent la dignité de la personne et souvent les groupes de Canadiens les plus privés de droits. Les coûts juridiques, liés à la présentation des plaintes et aux délais, constituent le principal obstacle à l'accès à la justice auquel doivent faire face les plaignants qui se présentent devant le Tribunal pour faire valoir leurs droits. Je vise donc à fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un moyen juste et rapide d'être entendus sans avoir à débourser des frais juridiques considérables. Surtout, je vise à fournir aux parties un modèle de justice réparatrice qui correspond à leurs besoins.

À cet égard, l'année 2010-2011 constitue la première période complète de douze mois consécutifs que j'occupe le poste de présidente et de dirigeante principale du Tribunal. Ce fut une période difficile mais fructueuse et je suis heureuse de dire que nous avons progressé vers les objectifs que j'avais fixés lorsque je suis entrée en fonction, c'est-à-dire une gestion de cas intensive avant audience, pour préciser les motifs des litiges et diminuer la durée des audience en focalisant sur les faits liés aux différends. Au cours de la période de référence, plus de 80 pour cent des instructions de plaintes ont été conclues dans les douze mois suivant leur renvoi, une augmentation de 10 pour cent par rapport à l'exercice de l'année dernière. De plus, nous avons activement favorisé l'utilisation d'approches reconnues à la médiation pour résoudre les plaintes de façon plus opportune et efficace et, je suis heureuse de déclarer que des 41 cas clos en 2011, 23 l'ont été par médiation.

Au cours de l'année dernière, j'ai aussi réaffecté des ressources afin de renforcer la capacité des services juridiques du Tribunal, ce qui nous permettra de mieux concentrer nos efforts sur notre mandat de base, mandat qui consiste à s'assurer que toute personne a un accès égal à des décisions justes et équitables dans les cas de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi qui sont soumis au Tribunal canadien des droits de la personne. Je tiens à remercier tous les membres à temps plein et à temps partiel ainsi que tout le personnel du Tribunal dont l'expertise et la vaste expérience ont permis le règlement juste et rapide des plaintes, ce qui a bénéficié aux Canadiens et aux Canadiennes.

Nous continuerons notre quête de moyens novateurs d'offrir des processus juridictionnels efficaces et efficients qui permettent aux parties d'avoir accès à la justice en temps opportun, alors que nous continuons notre marche vers l'atteinte d'une société axée sur la diversité, l'égalité et l'impartialité.

Shirish P. Chotalia, c.r.
Présidente

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et détermine si les activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Responsabilités

En instruisant les plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Tribunal canadien des droits de la personne se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques dans le but d'instruire les plaintes de discrimination. En fonction du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il détermine s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas des actes malveillants. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal consiste à cerner les positions des parties et à établir des règles justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne, portent sur des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP. Ce rôle incombe à la Commission. Le mandat dont il est investi par la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant uniquement sur la preuve présentée et la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Le Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein, et un nombre maximum de 13 membres à temps plein ou partiel.

Membres

Pour être nommés par le gouverneur en conseil (GC), les membres du Tribunal doivent avoir de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne et être sensibilisés à la question. En vertu de la loi habilitante, le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de dix ans. Tout au long de leur mandat d'un maximum de cinq ans pour les membres à temps plein ou partiel et de sept ans pour le président et le vice-président, ils bénéficient de séances de formation et d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse approfondie des problèmes relatifs aux droits de la personne.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif.

Services internes

Les Services internes représentent les activités et les ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et à ses autres obligations organisationnelles. Il s'agit notamment des ressources ministérielles, juridiques, financières et humaines ainsi que des services de gestion de l'information et de technologie de l'information. Les services en matière de ressources humaines sont assurés sous le régime d'une entente contractuelle avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Résultats stratégiques et Architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratég

Les individus ont acc *onne* et de la
Loi sur l'équité en ma s portant sur les
droits de la personne le Tribunal
canadien des droits d

Deux activités de pro : 1) l'audition des
plaintes devant le Tribu

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

ogramm

Activité de programme

Audition des plaintes devant le Tribunal

Activité de programme

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultats stratégiques et activités de programme
Amélioration continue du programme	En cours	Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne* et *la Loi sur l'équité en emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadiens des droits de la personne. De plus, il est directement lié à notre activité de programme; l'Audition des plaintes devant le Tribunal.
État : Entièrement atteinte		
En résolvant les questions, grâce à la médiation ou l'arbitrage, le Tribunal contribue de manière efficace et directe à son résultat stratégique.		

Priorité	Type	Résultats stratégiques et activités de programme
Meilleure capacité de gestion à l'échelle de l'organisation	En cours	Les services internes qui soutiennent notre résultat stratégique
État : Atteinte en grande partie		
Des plans ont été élaborés qui comprennent certaines initiatives, comme la restructuration de l'organisation et l'acquisition de services organisationnels visant à rendre les opérations plus économiques et la gestion des risques plus efficaces. La mise en œuvre de ces plans a débuté au cours du quatrième trimestre du présent exercice.		

Priorité	Type	Résultats stratégiques et/ou activités de programme
Meilleure capacité de gestion de l'information et de la technologie de l'information	Nouveau	Les services internes qui soutiennent notre résultat stratégique
État : Atteinte en grande partie		
Les démarches préparatoires ont été faites pour obtenir des services de TI de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), dans le but de libérer des fonds de nature administrative et de les réaffectés pour renforcer le soutien légal et parajuridique aux membres du Tribunal devant exécuter des tâches de base, comme la préparation des audiences, la médiation, les audiences et la diffusion des règles et des décisions.		

Analyse des risques

Le Tribunal terminera bientôt une analyse des risques pour l'ensemble de l'organisation. L'approche adoptée est conforme à l'orientation et aux bonnes pratiques énoncées dans le Cadre de responsabilisation de gestion, la Politique sur la gestion intégrée du risque du Conseil du Trésor, et le modèle COSO de Cadre de gestion des risques de l'entreprise. Une ressource externe a été embauchée pour effectuer une évaluation indépendante et objective à l'aide d'une série d'entrevues structurées. Ces entrevues ont été faites avec des membres du personnel des services juridiques, des finances, des ressources humaines, du greffier, ainsi qu'avec le directeur exécutif et la présidente. En plus de ces entrevues, un examen a été fait des documents pertinents permettant d'obtenir des renseignements sur l'historique, le contexte et la nature des risques et de la gestion des risques au sein du Tribunal. Lors de la rédaction du rapport de rendement, des discussions ont eu lieu entre la ressource externe, ayant effectué le travail sur place, et la direction, dans le but de terminer l'évaluation des risques et d'entreprendre l'élaboration d'un plan d'action permettant de gérer l'ensemble des risques pouvant se produire.

En plus de l'évaluation de l'ensemble de l'organisation, une analyse des menaces et des risques (AMR), sur la fiabilité et la sécurité des systèmes et structures de TI du Tribunal, a été menée avant la fin de l'exercice, conformément à la Méthodologie harmonisée d'évaluation des menaces et des risques (MHEMR) du gouvernement du Canada. À la suite de cette évaluation et tenant compte de l'expérience du Tribunal en ce qui a trait à la menace décelée, le Tribunal a pris des mesures pour atténuer cette menace, avec l'apport de TPSGC, pour acquérir des services techniques permettant d'améliorer la prestation des programmes du Tribunal et de traiter et gérer efficacement les risques de façon économique.

Sommaire – Rendement

Les tableaux suivants présentent les ressources financières et humaines gérées par le Tribunal en 2010-2011.

Ressources financières pour 2010-2011 (en millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles*
4,5	4,8	4,4

* N'inclut pas un total de 1,2 millions de dollars pour le logement fourni gratuitement par TPSGC et la dépense d'amortissement pour les immobilisations.

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
26	18	8

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement de 2010-2011
Décisions et jugements du Tribunal	Rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 % des cas	Non atteint. Le Tribunal n'a pas été en mesure de rendre ses décisions écrites dans le délai souhaité de quatre mois après la fin de l'audience. Contrairement aux audiences devant les tribunaux traditionnels, les audiences du Tribunal se déroulent souvent alors que les parties en cause n'ont pas les moyens financiers requis pour obtenir une représentation légale professionnelle. Cela signifie qu'elles se représentent elles-mêmes et doivent traiter de faits, de preuves et de points de droit complexes. Cette situation tend à prolonger la durée des audiences, ainsi que celle de l'analyse consécutive, beaucoup plus que dans le cas des tribunaux administratifs où les parties sont représentées par des avocats.

Activité de programme	Dépenses réelles de 2009-2010 (en millions de dollars)	2010–11 (en millions de dollars)				Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
Audition des plaintes devant le Tribunal	2,4	2,6	2,6	2,6	1,8	Affaires sociales Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Total	2,4	2,6	2,6	2,6	1,8	

Activité de programme	Dépenses réelles de 2009-2010 (en millions de dollars)	2010–11 (en millions de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Services internes	1,9	1,9	1,9	2,2	2,6

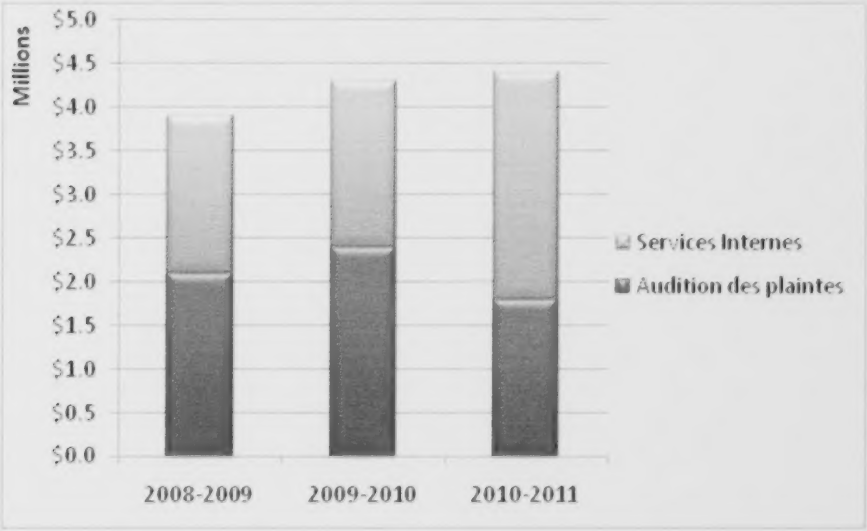
Greffe – La diminution des dépenses pour cette activité est due à la réduction des coûts salariaux liés à un certain nombre de postes vacants. De plus, les coûts liés aux audiences ont diminué du fait de la gratuité des locaux de réunions, du nombre accru de plaintes résolues par la médiation et de la diminution de la durée des audiences, en raison des progrès accomplis avant les audiences pour préciser les problèmes et obtenir un consensus sur les faits. Bien que ces réductions des coûts devraient se produire à nouveau au cours des années à venir, la dotation des postes vacants engendrera une augmentation des dépenses salariales.

Services internes – Les coûts liés aux services professionnels et spéciaux ont augmenté, du fait de la nécessité de doter l'organisation de ressources humaines dans les secteurs névralgiques de la direction administrative, de la technologie de l'information et des finances, et ce, pour soutenir les plans de transformation qui permettront au Tribunal d'améliorer la prestation des programmes, la gestion des cas et le règlement des plaintes, de mieux gérer les risques et de

fournir des services internes plus économiques. Les dépenses de l'organisation ont aussi augmenté en raison des coûts liés au déménagement.

Profil des dépenses

Tendances au chapitre des dépenses ministérielles
(en millions de dollars)



Dans l'ensemble, les dépenses réelles de 4,4 M$ ont diminué de 100 000 $ par rapport aux dépenses prévues, et cette diminution est aussi due à la diminution des dépenses liées aux avantages sociaux. La différence entre les dépenses réelles et les dépenses autorisées de 4,8 M$ est attribuable à un montant reporté du budget de fonctionnement de 2009-2010 et aux salaires non requis récupérables du Conseil du Trésor.

Les dépenses réelles pour 2010-2011 sont conformes aux dépenses prévues. Certaines des dépenses prévues engagées constituent des coûts liés au déménagement de membres du Tribunal et à l'achèvement d'une analyse des menaces et des risques (AMR) sur la fiabilité et de la sécurité des systèmes et infrastructures de TI du Tribunal. Les autres augmentations des dépenses en 2009-2010 comprennent les coûts liés aux services professionnels requis pour restructurer l'organisation et aux honoraires versés aux membres à temps partiel du Tribunal.

Veuillez noter que les dépenses réelles, illustrées au schéma ci-dessus et au tableau du sommaire financier (page 28), ne comprennent pas le montant de 1,2 M$ pour les aménagements effectués par TPSGC et les charges d'amortissement pour les immobilisations.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels et/ou dépenses législatives, veuillez consulter les Comptes publics du Canada 2010-2011 (Volume II). Vous trouverez une version électronique des Comptes publics sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Voir Comptes publics du Canada 2010, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html.

Section II : Analyse des activités de programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Activité de programme: Audition des plaintes devant le Tribunal

Le Tribunal instruit les plaintes de discrimination afin de déterminer, à l'issue d'une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences au sujet de demandes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et de demandes émanant d'employeurs. En pareil cas, le Tribunal se prononce sur des décisions ou des lignes directrices émanant de la Commission, en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Ressources financières 2010-2011 (en millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
2,6	2,6	1,8

Ressources humaines 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
13	6	7

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Accès à un processus d'arbitrage efficace, équitable et juste pour toutes les personnes qui se présentent devant le Tribunal	Rapidité de lancement du processus d'instruction	Début de l'instruction dans les 10 jours suivant le renvoi de la plainte par la Commission, dans 90% des cas	Non atteint. Bien que les cas soient officiellement inscrits à la date de renvoi par la Commission, l'instruction ne peut pas être lancée avant que les documents soient reçus. Très souvent ces documents postdatent le renvoi d'un mois ou plus.
	Pourcentage des cas dont l'examen a débuté dans les délais requis	Début de l'examen des cas dans les six (6) mois suivant la réception de la plainte ou du renvoi, dans 70% des cas	Atteint. 91% des audiences ont débuté dans les six (6) mois suivant la réception de la plainte ou du renvoi.
	Pourcentage de cas terminés dans les délais requis	Achèvement de l'instruction de la plainte dans les douze (12) mois suivant le renvoi, dans 70% des cas	Atteint. 88% des dossiers sont achevées dans les douze (12) mois suivant le renvoi au Tribunal.
Interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* Précédents légaux importants à l'usage des employeurs, fournisseurs de services et des Canadiens.	Nombre de contrôles judiciaires (décisions renversées ou confirmées)	Dans la plupart des cas, les décisions ne sont pas judiciairement contestables ou sont accueillies si elles le sont	Atteint. 63% des décisions ont été confirmées.

Sommaire du rendement et analyse des activités de programme

L'accès à la justice pour les Canadiens ordinaires doit être fondé sur un processus impartial et juste pour toutes les parties et doit produire des résultats de façon opportune et économique. Le Tribunal a mis en œuvre des initiatives, comme la gestion intensive des séances préparatoires à

l'audience et l'utilisation accrue de la médiation d'évaluation, pour améliorer la prestation de ses services et de ses programmes. D'après les résultats préliminaires, la gestion des séances préparatoires et l'utilisation accrue de la médiation d'évaluation diminuent les coûts et réduisent le temps requis pour résoudre les plaintes.

Leçons apprises

L'abandon des approches axées sur l'intérêt et la position, pour résoudre les plaintes présentées au Tribunal, a engendré des résultats positifs qui inaugurent bien pour la poursuite continue et/ou élargie de cette façon de faire. Le Tribunal continuera de chercher des façons novatrices de résoudre les plaintes afin d'améliorer l'accès à la justice pour les Canadiens ordinaires.

Décisions du Tribunal en 2010-2011

Les sommaires présentés ci-dessous des décisions du Tribunal, en 2010-2011, démontrent le type de plaintes présentées et la façon dont ces cas touchent tous les Canadiens. Les sommaires des autres décisions du Tribunal rendues au cours de l'année civile 2010 sont énoncés dans le rapport annuel de 2010 du Tribunal.

Charles A. Breast c. Première nation de Whitefish Lake **2010 TCDP 10**

Le plaignant a allégué que l'intimé, le gouvernement de la Première nation, avait fait preuve de discrimination à son égard en refusant de lui redonner son emploi en raison de son invalidité et de sa situation de famille, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le plaignant travaillait pour l'intimé comme conducteur d'autobus scolaires et de camions d'eau jusqu'au jour où sa vision dans l'œil droit a baissé soudainement. Il a demandé un congé médical à l'intimé et l'a obtenu. Le plaignant a soutenu que lorsqu'il a voulu retourner au travail, l'intimé a refusé de lui redonner son emploi et l'a congédié après lui avoir offert un emploi comme conducteur du camion d'égout. Le plaignant a perçu cette offre comme une rétrogradation. D'après lui, ce poste était d'un statut inférieur et le travail désagréable. Le plaignant était d'avis que la décision de l'intimé d'offrir son ancien poste de conducteur de camion d'eau au frère du chef de l'intimé était discriminatoire.

En ce qui a trait à l'allégation d'un cas de discrimination fondé sur la situation familiale, le Tribunal a conclu qu'aucun cas *prima facie* avait été établi, du fait qu'aucun fait n'existait prouvant que la relation fraternelle entre le conducteur de remplacement et le chef de l'intimé ne constituait un facteur dans la décision de l'intimé d'offrir le poste de conducteur du camion

d'eau au frère du chef. Toutefois, en ce qui a trait à l'allégation de discrimination fondée sur l'invalidité, le Tribunal a conclu que le plaignant avait établi un cas *prima facie*. Par conséquent, l'intimé avait le devoir d'accommoder le plaignant. Le Tribunal a constaté que l'intimé avait fait une proposition raisonnable en tenant compte de l'invalidité du plaignant. Tenant compte de toutes les circonstances du cas, le refus du plaignant, d'accepter le poste offert de conducteur du camion d'égout, au même salaire et avec les mêmes avantages sociaux que son poste de conducteur du camion d'eau, était déraisonnable. Le plaignant n'a pas respecté son obligation de faciliter le processus d'accommodement et, par conséquent, le Tribunal a rejeté sa plainte.

Résultats pour les Canadiens
Cette décision constitue un sérieux rappel aux employés et aux employeurs que l'accommodement dans de nombreux cas est une rue à double sens. Les employés confrontés à une discrimination *prima facie* ont droit à s'attendre que l'employeur déploie des efforts pour les accommoder, mais ils ont aussi l'obligation de faciliter les efforts d'accommodement déployés par leur employeur. La décision a aussi des répercussions positives pour les Canadiens sur le plan de la vision du Tribunal sur l'accès à la justice. Grâce à une gestion active des cas avant l'audience et à l'examen des litiges avec les conseillers juridiques à l'ouverture de l'audience, un certain nombre de faits ont été acceptés par les deux conseillers juridiques. De même, les litiges ont été ramenés à quelques-uns, ce qui a permis de limiter la durée de l'audience à deux (2) jours au lieu des cinq (5) jours prévus. De plus, la preuve médicale, présentée par le médecin de famille et le spécialiste du plaignant et par l'expert de l'intimé, a été présentée sans qu'il soit nécessaire d'envoyer aux médecins une assignation à témoigner.

Fiona Ann Johnstone c. Agence des services frontaliers du Canada **2010 TCDP 20**

La plaignante a allégué que l'Agence des services frontaliers du Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur sa situation familiale, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La plaignante travaillait comme agente des services frontaliers et occupait un emploi à temps plein avec quarts de travail rotatifs. Au cours de son emploi avec l'intimée, elle a donné naissance à deux enfants. Avant de retourner après son congé de maternité dans les deux cas, elle a demandé à l'intimée d'effectuer des quarts de travail réguliers à temps plein, du fait qu'elle éprouvait des difficultés à trouver une garderie en raison des quarts rotatifs. Dans les deux occasions, elle a dû se plier à une politique non écrite de l'intimée selon laquelle des quarts réguliers sont offerts pour accommoder la responsabilité liée à l'éducation des enfants, mais sans être à temps plein. La plaignante a soutenu que cette politique de l'intimée l'avait forcée à travailler à temps partiel à son retour au travail, entraînant la perte d'heures de travail et des avantages sociaux liés à un emploi à temps plein.

Le Tribunal a conclu que les actes de discrimination fondés sur la situation familiale comprenaient des situations comme celle de la plaignante où les exigences du travail entrent en conflit avec la responsabilité liée à l'éducation des enfants et, qu'ainsi, un cas *prima facie* avait été établi. À la question à savoir si l'intimée avait accommodé la situation familiale de la plaignante au point de causer un préjudice indu, le Tribunal a estimé que l'intimée n'avait pas évalué si elle pouvait accommoder les responsabilités familiales de la plaignante. Le Tribunal a aussi estimé que l'intimée aurait pu traiter individuellement les cas d'accommodement aux situations familiales à mesure qu'ils se produisaient, dans le cadre des mécanismes déjà en place. La plainte étant justifiée, le Tribunal a ordonné à l'intimée de rédiger des politiques pouvant satisfaire la plaignante et la Commission canadienne des droits de la personne, afin de pouvoir traiter les demandes d'accommodement liées à la situation familiale. De plus, ces politiques doivent comprendre un processus d'évaluation individuelle des cas des personnes présentant une demande d'accommodement.

Cette décision fait présentement l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Résultats pour les Canadiens
La pertinence et l'importance, des questions traitées par le Tribunal dans le cadre de sa décision, sont mises en évidence par le fait que quatre décisions subséquentes du Tribunal en 2010 portaient sur des allégations de discrimination fondée sur la situation familiale et liée aux responsabilités en matière de garde d'enfants. Bien que les débats, sur l'interprétation appropriée de l'expression « situation familiale » en tant que motif interdit de discrimination, continueront en Cour fédérale, le Tribunal, dans le cas *Johnstone*, a fait une contribution concrète à la jurisprudence et aux discussions en matière de politiques qui se tiendront dans l'arène judiciaire. De plus, le cas *Johnstone* a fourni au Tribunal la possibilité d'examiner le lien à l'analyse antérieure qu'il avait menée il y a 17 ans dans un cas différent sur la même question.

James Louie et Joyce Beattie c. Affaires indiennes et du Nord Canada **2011 TCDP 2**

Les plaignants ont allégué que des fonctionnaires d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) avaient fait preuve de discrimination dans la fourniture de services, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les plaignants avaient conclu une entente commerciale portant sur une location de terres à long terme et prépayée. La location proposée devait être pour une période de 49 années pour un montant symbolique de 1 $. Les plaignants ont présenté une demande à AINC pour l'obtention d'une location en vertu du paragraphe 58(3) de la *Loi sur les Indiens* qui stipule que le « ministre peut louer au profit de

tout Indien, à la demande de celui-ci, la terre dont ce dernier est en possession légitime sans que celle-ci soit désignée. » Les fonctionnaires d'AINC se sont opposés au loyer de 1$ et ont affirmé qu'ils avaient un droit inconditionnel de déterminer tous les aspects de la location proposée, y compris le loyer périodique après évaluation des terres concernées.

Le Tribunal a constaté que l'entente commerciale des plaignants avait été soit mal comprise par les fonctionnaires d'AINC ou n'avait pas reçu l'attention requise de la part de ces fonctionnaires. AINC a tenté d'imposer une décision unilatérale pour tous les aspects de la proposition des plaignants pour une location à l'occupant. Ainsi, AINC démontrait bien à quel point la *Loi* (sur les Indiens) était devenue un anachronisme et qu'elle ne respectait pas la liberté individuelle ainsi que les droits et libertés de la personne qui sont des droits garantis dont jouissent tous les Canadiens. Le Tribunal a conclu que le processus d'application, en vertu du paragraphe 58(3) de la *Loi sur les Indiens*, devait devenir une fonction administrative habilitante qui reconnaît et accepte que les Indiens inscrits sont des Canadiens personnellement responsables et capables de prendre leurs propres décisions en ce qui concerne les avantages éventuels découlant de la location de leurs terres et, que la discrétion ministérielle ne pas être exercée unilatéralement.

Le Tribunal a ordonné à AINC d'examiner à nouveau la demande des plaignants et de modifier ses politiques de façon à reconnaître que lorsqu'un occupant a déterminé par lui-même qu'une transaction est à son avantage personnel, AINC accepte cette détermination et traite les locations demandées sur cette base.

Cette décision fait présentement l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Résultats pour les Canadiens
En raison de la révocation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Tribunal a maintenant juridiction pour examiner les plaintes de discrimination issues de l'application de la *Loi sur les Indiens*. Cette décision est l'un des premiers cas dans le cadre duquel le Tribunal a eu la possibilité d'appliquer le mécanisme antidiscriminatoire prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à une disposition de la *Loi sur les Indiens*. Cette décision influera sur la façon dont AINC (maintenant AADNC) et d'autres ministères fédéraux interprètent et appliquent la *Loi sur les Indiens*. En particulier, toute application d'une disposition de la *Loi sur les Indiens* doit tenir compte des pratiques discriminatoires énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* précise ces pratiques et vise leur élimination, dans le but d'assurer à tous les mêmes possibilités, y compris aux Indiens inscrits.

SSEFPNC *et coll. c. Procureur général du Canada* **2011 TCDP 4**

La société de soutien à l'enfance et aux familles des Premières nations du Canada (SSEFPNC) a déposé une plainte alléguant que les enfants des Premières nations vivant dans les réserves étaient victimes de discrimination de la part d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) (renommé Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC). Selon les plaignants, le financement des soins aux enfants et aux familles, pour les enfants vivant dans les réserves, est insuffisant, comparativement au financement que les provinces consacrent aux enfants hors réserves. Les plaignants ont soutenu que cette différence dans le financement constituait une injustice envers les Premières nations, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intimé a présenté une motion requérant qu'il soit décidé que les questions soulevées par les plaignants ne relevaient pas de la compétence du Tribunal. En particulier, l'intimé a soutenu que le financement ou transfert de paiements ne constituait pas une prestation de « services », selon la définition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et que le financement accordé par AINC ne pouvait pas, à titre de question de droit, être comparé au financement accordé par les provinces.

Le Tribunal a déterminé qu'il ne pouvait pas se prononcer sur la question des services en se fondant sur les preuves déposées. Le système de financement d'AINC est complexe, il apporte une aide aux 108 fournisseurs de services de soins aux enfants des Premières nations, qui sont mandatés pour assurer le bien-être d'environ 160 000 enfants et jeunes au sein d'environ 447 collectivités des Premières nations. Diverses ententes et mémoires de financement sont en place et des différences existent entre les mécanismes de financement et les modèles de services provinciaux et territoriaux. Du fait que les faits matériels n'étaient pas clairs, complets et non contestés, le Tribunal ne voulait pas rendre de décision sur les questions liées aux services sans tenir une audience orale complète.

Toutefois, sur la question de la comparaison, le Tribunal a déterminé qu'il détenait assez de preuves et de présentations pour rendre une décision. Conformément au libellé, à l'esprit et à l'objectif du paragraphe 5(b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Tribunal a déclaré que pour prouver l'existence de ces différences, on devait comparer l'expérience des victimes présumées avec celle d'autres personnes recevant les mêmes services du même fournisseur. À cet égard, le Tribunal a constaté que même si le financement d'AINC pouvait être considéré comme un service, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne permettait pas d'établir une comparaison entre le financement accordé par le gouvernement fédéral et celui accordé par les gouvernements provinciaux, du fait que ces différentes sources de financement émanent de fournisseurs de services différents et distincts à des bénéficiaires différents. Le Tribunal a aussi constaté que s'il acceptait la comparaison présentée par les plaignants, cette

comparaison influerait grandement sur l'interprétation à donner à d'autres articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et, qu'elle engendrerait des conséquences inacceptables pour les Autochtones eux-mêmes. Par conséquent, le Tribunal a rejeté la plainte du fait que le point de droit n'a pas été établi avec succès.

Cette décision fait présentement l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Résultats pour les Canadiens
Bien que la plainte dans ce cas ne constitue pas une contestation de la *Loi sur les Indiens*, elle constitue un signe avant-coureur des questions complexes et nouvelles qui peuvent être soulevées en raison de la révocation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La portée et l'ampleur de cette plainte étaient supérieures à toutes celles présentées au Tribunal à ce jour, et ont raffermi l'intention du Tribunal de travailler avec les collectivités des Premières nations afin d'apprendre comment il peut leur faciliter l'accès à la justice de façon économique, novatrice et culturellement sensible. Dans sa décision, le Tribunal fournit aussi une analyse approfondie et une interprétation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On peut citer en exemples, la détermination par le Tribunal que la plainte pouvait être rejetée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sans la tenue d'une audience orale complète, l'interprétation du Tribunal du terme « défavoriser » selon le sens que lui donne l'article 5 et la détermination concernant les groupes de comparateurs pertinents.

Révision judiciaire

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, 40 % des 65 décisions du Tribunal, au cours des quatre dernières années, ont été contestées et moins de 8 % ont été renversées. Bien qu'un nombre exceptionnel de décisions du Tribunal aient été contestées (10 sur 17) en 2010, six des décisions contestées ont déjà été révisées par la Cour fédérale qui a confirmé les constatations du Tribunal dans tous les cas sauf un. Le Tribunal est satisfait que dans l'ensemble, ses décisions continuent de fournir des interprétations justes et équitables de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'établir des précédents juridiques importants.

Contrôles judiciaires*

	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Affaires renvoyées	82	103	80	191	**456**
Décisions rendues**	20	17	11	17	**65**
Décisions confirmées	5	1	3	5	**14**
Décisions renversées	2	1	1	1	**5**
Contrôle judiciaires retiré ou contesté pour délai	0	2	0	1	**3**
Contrôle judiciaires en instance	0	0	1	3	**4**
Nombre total de contestations	**7**	**4**	**5**	**10**	**26**

* Les statistiques sur les renvois de cas et les révisions judiciaires sont conservées pendant une seule année civile.
** Tous les cas présentés ne sont pas tous résolus dans le cadre d'une audience au cours de laquelle une décision est rendue. Par exemple, un nombre croissant de cas sont résolus dans le cadre d'un processus de médiation.

Avantages pour les Canadiens

À titre d'instrument clé de protection des droits de la personne au Canada, le Tribunal donne effet aux idéaux canadiens de pluralisme, d'équité, de diversité et d'inclusion sociale. Il constitue une tribune où les plaintes en matière de droits de la personne peuvent être examinées et résolues et fournit des interprétations sur d'importantes questions liées à la discrimination. Le résultat immédiat du programme du Tribunal réside dans le fait que les plaignants peuvent faire connaître leurs griefs et obtenir un règlement dans le cadre d'une tribune respectueuse et impartiale.

À long terme, les décisions du tribunal créent des précédents juridiques significatifs auxquels auront recours les employeurs, les fournisseurs de services et la population canadienne dans son ensemble.

Au cours de l'exercice 2010-2011, le Tribunal a rendu 15 décisions écrites déterminant si la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avait été transgressée dans des circonstances particulières (assujetties à une révision judiciaire par la Cour fédérale). Bien que ces décisions aient eu des effets directs et immédiats sur les parties concernées, elles ont aussi des effets d'une plus grande portée en donnant une signification concrète et tangible à un ensemble de normes juridiques abstraites. Bien que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise les pratiques discriminatoires et exempte certaines pratiques discriminatoires d'être corrigées, elle ne fournit pas d'exemples. La *Loi* ne définit pas non plus le terme discrimination. Les décisions du Tribunal constituent par conséquent les premiers instruments permettant aux Canadiens de constater les effets de la législation et d'apprendre l'étendue de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la *Loi*.

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Activité de programme: Services Internes

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui appuient les besoins du programme et les autres obligations organisationnelles du Tribunal. Il s'agit notamment des services d'acquisition, des services de communication, des services de gestion des finances, des services de gestion des ressources humaines, des services de technologie de l'information, des services juridiques, des services de gestion et de surveillance, des services du matériel, des services des biens immobiliers, des services de voyage et d'autres services à l'échelle de l'organisation. Les Services internes ne comportent que les activités et les ressources qui concernent l'ensemble de l'organisation et non celles destinées expressément à un programme.

Ressources financières 2010-2011 ($ millions)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
1,9	2,2	2,6

Ressources humaines 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
13	12	1

Sommaire du rendement et analyse des activités de programme

Des plans ont été élaborés qui précisent ce qui doit être fait pour permettre au Tribunal de fournir des services internes dans les secteurs des ressources humaines, des finances, des approvisionnements, de la technologie en faisant appel à des fournisseurs de services, comme TPSGC, qui possèdent une expertise beaucoup plus vaste et fonctionnent selon une économie d'échelle qu'aucune petite agence ne peut égaler. Cette mesure permettra au Tribunal de mieux gérer les risques et d'améliorer la prestation de ses services.

Leçons apprises

La recherche menée au départ semblait indiquer une forte possibilité que les normes de service d'organisations semblables puissent être adoptées. Toutefois, une analyse plus approfondie a démontré que ces normes constituent souvent des ententes mutuellement acceptées, mais en grande partie tacites.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État condensé de la situation financière

Pour la période prenant fin le 31 mars 2011 (en dollars $)

	Variation en %	2010-2011	2009-2010 (Modifié)
Total des actifs	37	620,052	452,214
Total des passifs	25	1,017,396	813,106
Avoir du Canada	10	(397,344)	(360,894)
Total	37	620,052	452,214

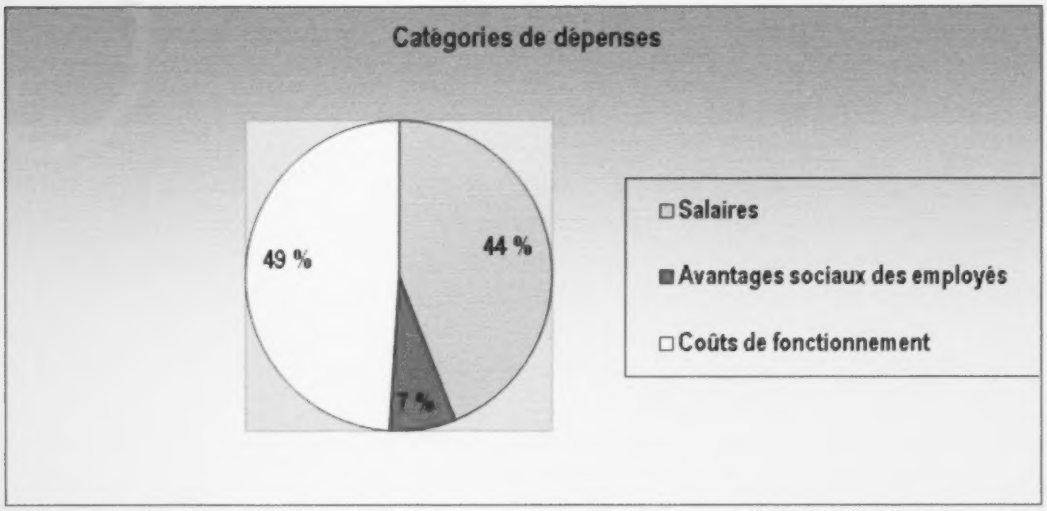
Déclaration condensée des opérations

Pour la période prenant fin le 31 mars 2011 (en dollars $)

	Variation en %	2010-2011	2009-2010
Total des dépenses	3	5,589,627	5,410,905
Total des revenus	64	90	55
Coût net des opérations	3	5,589,537	5,410,850

Graphique des principales données financières

Analyse des dépenses



Ces pourcentages sont basés sur les dépenses réelles de 4,4 millions de dollars en 2010-2011 et ne reflètent pas les coûts des services fournis à titre gracieux ni d'autres dépenses comme l'amortissement. Les principaux coûts de fonctionnement sont ceux se rapportant aux déplacements pour les audiences dans les différentes régions du pays, aux honoraires des membres du Tribunal, aux contrats de services professionnels et aux coûts de traduction.

États financiers

Les états financiers du Tribunal peuvent être consultés sur son site Internet au : http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/rtp-rap-fra.asp

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Information additionnelle

Ressources pour obtenir un complément d'information

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
Courriel : registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web: www.chrt-tcdp.gc.ca

Loi et règlements d'application

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
laws.justice.gc.ca/fra/h-6/index.html

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).
laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/E-5.401

Rapports annuels

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/annual_f.asp
Rapports sur le rendement	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapports sur les plans et les priorités	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/plan_f.asp